

VWA

35 neue Bachelor

Ehrenamt

IHK-Lotsen
weisen den Weg

Regionalmarketing

Starke Marke
„Sauerland“



Cross-Mentoring für
mehr Frauenpower

Potenziale nutzen – Karrieren planen

Cross-Mentoring-Programme sind erfolgreiche Instrumente der Personalentwicklung

Eine Karriere gelingt nicht nur mit fachlichem Know-how. Damit Frauen in Führungspositionen aufholen und Unternehmen deren Potenziale im Wettbewerb nutzen, setzen immer mehr Unternehmen auf Cross-Mentoring-Programme.

Die individuelle berufliche Begleitung über Firmengrenzen hinweg ist ein Erfolgsmodell. Der Erfahrungsaustausch mit dem nüchternen Blick von außen und ohne Loyalitätskonflikte nützt vielen – Unternehmen, ihren Mentoren und Mentorinnen und ihren Mentees.

„Ich habe den Geschäftsführer im Aufzug abgepasst, um ihm von meiner neuen Marketing-Idee zu berichten. Ich musste mich trauen, denn anders gelangten meine Ideen nicht weiter und meine Leistung blieb unsichtbar.“ Ähnliche Erfahrungen haben sicherlich schon viele Nachwuchsführungskräfte gemacht. Dieses muss aber nicht sein. Karriere hat nicht nur mit fachlichem Wissen zu tun. Wer beruflich weiterkommen will, muss selbstverständlich gut sein, muss die eigenen Fähigkeiten aber vor allem selbstbewusst zeigen und Förderer im eigenen Unternehmen finden. Das scheint Männern leichter zu fallen als Frauen. Zwar starten Frauen mit guten Abschlüssen in die Berufstätigkeit, scheitern aber noch immer in großer Zahl, wenn es ans Aufsteigen geht. Die Konsequenz: In zahlreichen Unternehmen bleiben Mitarbeiterinnen deutlich unter ihren Möglichkeiten. Man könnte auch sagen: Arbeitgeber nutzen deren Potenzial nicht.

Mentoring setzt als Methode der Personalentwicklung genau hier an. Wo nicht die fachliche Qualifikation eine Hürde darstellt, muss an anderen Schrauben gedreht werden, und die heißen in Bezug auf berufliche Karrieren Ziele und Stärken, Netzwerke und Förderer, Selbstvertrauen und Strategie. Das lässt sich vielleicht theoretisch in Seminaren und Trainings lernen, nachhaltiger und individueller aber im längerfristigen persönlichen Kontakt mit einer Mentorin oder einem Mentor mit Führungserfahrung und -kompetenz.

Das Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT) in Castrop-Rauxel hat seit vielen Jahren Erfahrung mit unternehmensübergreifenden Mentorings. Seit dem Jahr 2000 setzt es dieses Instrument zur Personalentwicklung mit KIM – Kompetenz im Management für das nordrhein-westfälische Frauenministerium um und ist damit das bundesweit größte Mentoring-Programm für Frauen. 155 Men-

torinnen und 250 Mentees gehören inzwischen zum stetig wachsenden Netzwerk.

Unternehmen mit Potenzial gesucht!

Jetzt plant das ZFBT erstmals zusammen mit IHKs im Ruhrgebiet ein Cross-Mentoring-Programm für Frauen mit Unternehmen der Region. Konkret heißt das: Unternehmen, die ihre weiblichen Nachwuchsführungskräfte beim Aufstieg unterstützen wollen und sich an dem Projekt beteiligen, schlagen Führungskräfte als Mentorinnen und Mentoren sowie talentierte junge Frauen als Mentees vor. Die Tandems werden dann jeweils über Firmengrenzen hinweg gebildet. Beispiele für den Erfolg solcher Programme gibt es reichlich: So haben Daimler, Allianz, Bosch smart und Ikea in Baden-Württemberg ein gemeinsames Cross-Mentoring-Projekt auf den Weg gebracht. In Ostwestfalen-Lippe sind im Rahmen des Projektes PePon 18 Unternehmen der Region jetzt bereits im dritten Jahr am Cross-Mentoring für Frauen beteiligt. Damit reagieren auch sie auf einen wachsenden Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften.

Sich ins Gespräch bringen und Erfolge zeigen

Mentoring hilft, Karrierehindernisse zu überwinden. Es zeigt Wege auf, die eigenen Fähigkeiten für das Unternehmen richtig zur Geltung zu bringen und die Spielregeln der Arbeitswelt für sich zu nutzen. Und das gilt für den Berufseinstieg ebenso wie für den -aufstieg.

„Da stellt man nicht so blöde Fragen“

Wenn man sich anschaut, wie Karrieresprünge gelingen, dann gibt es immer jemanden, der fördert, einen Chef oder eine Chefin, die Talente erkennt, fördert und „zieht“. Die Förderer im eigenen Unternehmen zu erkennen, dabei können gerade Mentorinnen und Mentoren aus einem fremden Unternehmen wirksam unterstützen. Denn sie betrachten die Strukturen nüchtern und von außen, und sie sind nicht in eigenen Rollen- oder Loyalitätskonflikten gefangen.

Wer eine leitende Position in einem Unternehmen erreicht, erlebt zudem, dass die Zahl der Gesprächspartner, mit denen ein vertrauensvoller offener Austausch möglich ist, schwindet. Auch das ist ein starkes Argument für den Ansatz des Cross-Mentoring. „In meiner jetzigen Position kann ich mich mit meinem Vorgesetzten unterhalten oder auch mit dessen Vorgesetzten. Aber das ist natürlich etwas anderes. Da stellt man nicht so blöde Fragen und kann natürlich auch nicht so frei sprechen“, beschreibt die Mentee Xenia Giese, Projektleiterin für Intranetsysteme bei der MGI, dem IT-Dienstleister der Metro-Gruppe, den Nutzen des Cross-Mentorings. Einen solchen sieht auch die Mentorin Dr. Christiane Lindenschmidt, Vorsitzende der Geschäftsführung der Internationalen Kapitalanlagegesellschaft INKA: „Wie bin ich zu meinen Entscheidungen gelangt? Mit jemandem aus der eigenen Firma kann man das nicht in der Form und in der Breite reflektieren.“

Mentoring wirkt übrigens nicht erst dann, wenn eine Mentee neu gewonnene Erkenntnisse umsetzt. Viele Mentees erleben, dass bereits die Teilnahme an einem Mentoring ein wichtiges Signal innerhalb des Unternehmens sendet: „Denn das ist ein Fingerzeig: Die Frau macht sich Gedanken darüber, wie es weitergeht.“

Mehr über das Cross-Mentoring erfahren Sie direkt beim ZFBT, Petra Kersting, Tel. (0 23 05) 9 21 50 18, E-Mail: kersting@zfbt.de und in einer Fachveranstaltung im Herbst zusammen mit den IHKs Bochum, Essen und Nord Westfalen (Münster) in der IHK in Bochum.



Xenia Giese (r.), MGI METRO Group Information Technology GmbH, im Gespräch mit ihrer Mentorin Karin Emser-Loock, Atos Worldline GmbH.